

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi masing-masing. Mempunyai perusahaan yang maju dan berkembang hingga dikenal di lingkungan internasional adalah impian setiap perusahaan. Tetapi pada dasarnya tujuan dari setiap perusahaan sama, yaitu untuk memperoleh keuntungan dalam waktu jangka panjang. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan tidaklah dapat berdiri sendiri, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai motor penggerak jalannya perusahaan. Sumber daya yang dimaksud harus mempunyai keterampilan, keahlian, pengetahuan serta motivasi yang tinggi.

Untuk itu, setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas kinerja yang baik. Kualitas kinerja yang baik dapat dilakukan dengan bekerja keras dan kedisiplinan yang tinggi. Disiplin kerja merupakan salah satu alat berkomunikasi untuk dapat mencapai sebuah tujuan bersama. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung kinerja para karyawan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan yang dimaksud harus jelas dan ditetapkan sesuai dengan kemampuan karyawan. Adanya Balas Jasa (gaji) juga mempengaruhi kinerja para

karyawan. Karyawan akan lebih termotivasi apabila perusahaan memberikan umpan balik atas kerja keras yang dilakukan.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, keteladanan pimpinan membuat karyawannya disiplin dalam bekerja. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Selain itu, pengawasan secara langsung dari pimpinan untuk mengawasi pekerjaan karyawan penting dilakukan agar pimpinan mengetahui bahwa karyawannya bekerja sesuai prosedur atau tidak.

Pemberian sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan akan membuat karyawannya jera dan enggan untuk melanggar perbuatan itu lagi. Hal ini akan sangat efektif bila pimpinanpun tegas dalam memberikan sanksi hukuman. Ketegasan pimpinan tersebut membuat karyawan merasa mendapatkan keadilan karena pimpinan memberikan sanksi kepada siapa saja yang melanggar tanpa adanya pilih kasih.

Hal lain yang mendukung kedisiplinan karyawan ialah adanya suasana lingkungan kantor yang nyaman membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Disinilah peran pimpinan sangat penting untuk berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya.

Tetapi adakalanya pegawai atau karyawan melakukan pelanggaran aturan seperti datang atau pulang tidak sesuai jadwal, istirahat melebihi batas yang ditentukan dan mengobrol disaat bekerja. Hal ini akan mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan selama dua bulan pengamatan yang dilakukan penulis pada Divisi Pusat Informasi dan Hubungan Masyarakat pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, penulis menemukan beberapa masalah mengenai kurangnya kedisiplinan kerja karyawan.

Tugas dan pekerjaan pimpinan yang padat membuat pimpinan sering tidak ada di dalam ruangan. kesempatan ini disalahgunakan karyawan untuk pergi di saat jam kerja ataupun istirahat melebihi waktu yang ditentukan. Selain itu, terkadang beberapa karyawan mengobrol dalam satu ruangan dalam waktu yang lama. Hal tersebut dapat menjadi hambatan atau penghalang tercapainya tujuan organisasi.

Seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Oleh karena itu, perlu adanya tindakan dari atasan agar para karyawan memperbaiki perilaku-perilaku diluar tata tertib perusahaan atau organisasi. Karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tetapi, Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan masalah yang terjadi pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada Divisi Pusat Informasi dan Hubungan Masyarakat, penulis merasa tertarik untuk membahas masalah kedisiplinan. Melihat permasalahan yang terjadi di perusahaan dan teori yang ada, maka penulis

tertarik untuk membahas lebih dalam mengenai **“Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Divisi Pusat Informasi dan Hubungan Masyarakat di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka rumusan masalah dalam karya ilmiah ini adalah **“Bagaimanakah disiplin karyawan pada Divisi Pusat Informasi dan Hubungan Masyarakat di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan?”**.

## **C. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan Penulisan**

- a. Memenuhi salah satu persyaratan akhir guna mendapatkan gelar sebagai Ahli Madya di bidang Sekretari pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- b. Mengetahui informasi mengenai disiplin karyawan pada divisi Pusat Informasi dan Hubungan Masyarakat di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- c. Untuk memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kedisiplinan kerja para karyawan.

## **2. Manfaat Penulisan**

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mengikuti sidang akhir di Fakultas Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Administrasi Program studi D3 Sekretari.
- b. Menambah pengetahuan penulis, mengetahui cara melakukan penelitian serta mengetahui tingkat disiplin kerja pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang tertarik pada objek yang sama.
- d. Sebagai referensi perusahaan untuk memperbaiki disiplin kerja karyawan serta mengetahui hambatan yang terjadi dalam permasalahan kedisiplinan.
- e. Menambah wawasan dan sebagai referensi rekan-rekan mahasiswa yang sedang menyusun karya ilmiah dengan permasalahan yang sama.
- f. Diharapkan karya ilmiah ini menjadi bahan kajian dan bahan bacaan yang bermanfaat.